

高齢者の継続雇用推進に係る職域開拓に関する調査研究Ⅱ ー労働組合の立場から見た現状と課題ー

【研究メンバー】

主査	鬼丸朋子	中央大学教授
	末廣啓子	目白大学教授
	中村章	産業社会研究センター代表
研究員・事務局	田島博実	産業社会研究センター 主任研究員
	内野 亘	(公財)日本生産性本部 統括本部部長
	加藤 孝	(公財)日本生産性本部 統括本部社会政策グループ主席調査役
	竹内孝太郎	(公財)日本生産性本部 統括本部社会政策グループ研究員

【報告書目次】

- 第1部 調査研究の概要
 - 1. 調査研究の趣旨
 - 2. 検討課題および検討方法
 - 3. 調査研究期間
 - 4. 研究体制
 - 5. 調査研究結果の概要

- 第2部 調査研究結果の概要と結果の示唆
 - 第1章 調査研究結果の概要
 - 第2章 調査研究結果の示唆

- 第3部 事例研究結果
 - 1. 三菱ケミカル労働組合
 - 2. メタウォーター労働組合
 - 3. 味の素AGF労働組合
 - 4. パッケージメーカーA社労働組合
 - 5. 流通業B社労働組合

第4部 アンケート調査

1. アンケート調査結果
2. アンケート調査 集計表
3. アンケート調査表

第5部 産別ヒアリング

1. UAゼンセン流通部門
2. JAM
3. 電機連合
4. 基幹労連

第6部 資料編 連合、産別労組の春闘方針にみる高齢者雇用の考え方

1. 連合、産別労組の春闘方針の特徴
2. 連合の取り組み方針
3. 産別の取り組み方針概要、要求項目一覧

【内容要旨】

今回の調査研究は、高齢者雇用に関する「労働組合」の取り組みに焦点を当てている。これは、高齢者雇用がすぐれて雇用そのものや労働条件の問題で、労働組合の関わり抜きには語れないにもかかわらずこれまであまり研究蓄積がないことに着目した結果である。

そうした問題関心から、事例研究として単組の方針や取り組み状況のヒアリング調査を行うとともに、同じく単組を対象にアンケート調査を実施している。一方、各単組が方針を設定したり、取り組みを進める上での指針を示したり、情報提供を行う役割を持つ、産別の方針や取り組みについて、ヒアリングを行うとともに、意見交換を行った。

全体を通していえることは、65歳までの雇用については、法改正への対応、年金の支給開始年齢の引き上げにともなって、待ったなしの取り組みを迫られていることから、各単組も産別もかなり系統的な取り組みを進めている印象があった。

第1部では、今回の調査研究結果の要旨を紹介している。

第2部では、今回の調査研究の範囲が多岐にわたったため、それぞれの結果の概要を作成するとともに結果の示唆を収録している。

第3部では、事例研究結果を収録している。ここでは、研究結果の示唆を6点にまとめている。

① 年金との接続性についての社会的責任。これは、各単組、産別に共通した問題意識である。

② 採用難、人手不足問題への対応。今回の事例の場合、採用難、人手不足対応は待った無しのテーマになっている。そこには、交替勤務の職場での人材確保、有資格者の採用難、店舗で働く人材の確保など、業種による違いはあるが、共通しているのは「現有人材の有効活用」をすることで難局を少しでも緩和したいという思いがある。

③ 一方、定年延長にともなうコスト増、ポスト不足への対応の問題がある。ジョブ型の人事制度を導入することで、単純に給料が上がるわけではない方向を指向する事例がある反面、コスト増止むなしという方針で対応しようとしている事例もある。一般的に再雇用制度を導入する例が多いのも、この問題への対応が不可欠なことを表している。

④ 定年年齢の選択制の導入。この問題は、もともと60歳定年を前提に働いてきた人たちの中に、65歳までではなく、早めに退職したいという人がいることへの対応である。各社とも共通に、そのことによって退職金が目減りしたりすることがないように、という制度の工夫をしている。

⑤ 定年廃止について、慎重であるべきだという声がある。実際は、「辞め際を自分で決める」ということになりかねないために、何らかのセーフティネットが必要だという指摘である。

⑥ 再雇用者の組織化については、定年延長だと当然組合員のままだが、再雇用者の場合や、管理職になりいったん組合から抜けた人については、本人が希望した場合は組合に加入できる制度にしているところが多い。しかし、実際には再加入する人は少ないというのが現状のようである。これは、各産別が再雇用者の組織化を基本方針にしている中で、なかなか笛を吹いても踊れない現状が確認できる。

第4部では、アンケート調査結果を収録している。

改正法が実施された前回調査時点からの1年間で65歳までの定年引上げが進んだことがわかった。

定年引き上げの動機は、少子高齢化時代における労働力不足への対応、人材確保のために重要な取組だと考えているが突出して高い。これは、事例各社の声と対応している。

労組の考える70歳までの雇用延長のために必要になる対応策では、「賃金体系や人事制度を見直すことで、高齢者のモチベーションを高め活躍の余地を広めていく」が突出して高い。定年前後の基本給の決定要素については多くの企業で「職務」と「能力」を基準とした賃金体系で運用しているものの、その賃金水準はほとんどで減額された中で運用されていることが改めて確認された。

再雇用者の仕事内容では、65歳までは、「同じ職場で同じ仕事」が最多で、70歳までは、「同じ職場で異なる（軽減）仕事」「同じ企業内で異なる（軽減）仕事」が共に5割を超えて多くなっている。

労働時間については、65歳までは、「変わらない」が圧倒的に多くの9割、70歳までとなると「変わらない」の割合は半減するが、なおも最多となっている。

組織化（組合員化）に対する考え方では、「職場環境や労働条件の向上に組合員化は必要」が最多になり、次は「高齢者の要望把握や組合活動の伝達に組合員化は必要」が6割、さらに「組合員化の取り組みは当然の流れ」にも半数が回答している。

第5部は、産別ヒアリング結果を収録している。ここでは、結果の示唆を9点にまとめている。

① 高齢者雇用についての考え方では、各産別とも、高齢者雇用の基本方針を定年延長に置いている。産別ごとに温度差はあるが、各産別が提示している方針は、まずは65歳までの定年延長で、その先に70歳への延長があるが、それ以前に整備すべき課題が多々あるということのようである。

② 採用難、人材不足と定年延長。この問題を指摘していたのはUAゼンセン流通部門である。65歳定年を先行してしている企業の一番の理由は、人手が足りていないということだとしていたが、どの産別も多かれ少なかれ、同様の問題をかかえてるものと推察される。

③ 定年延長後の処遇と評価については、基幹労連で、会社は定年延長後、人事・処遇制度の評価部分にメリハリを付けさせてくれということが賃金面でキーになったとしていた。

④ 高齢者の気力、体力と労働環境については、基本的に職務はそのまま継続をしていこうとなるが、体力的な部分、能力的な部分もある。個人差を考慮しつつ、弾力的な人事管理を行っていくことが必要だということが指摘されている。

⑤ 能力開発と再配置、技術革新への対応と言う点については、電機連合から、企業が抱える本質的な課題だと思うとした上で、新しい技術に対応するには今の人材では追い付いていない場合があることも事実だ。これまでの企業の教育システムや育成内容だと、今後はほとんど通用しないと思う。職場転換なども含めた意識改革が必要だと会社側に投げかけているとしていた。

⑥ 課題認識の希薄さと言う点で、働いている人は、やはり、まだ雇ってもらっているという感覚もあって、定年まで働いたので、あとは少し手伝ってあげようという感覚があるために、取り組みが進みにくいという指摘があった。

一方、原資の不足と配分の合意形成の問題が出されており、最賃がどんどん引き上がるために若年層の手当を残すのが手いっぱい、高齢者のところに配分が回ってこない。結果、どんどん賃金がフラット化するような状況になっているという問題がある。

⑦ UAゼンセン流通部門からは、定年延長イコール健保の問題が大きいという問題が指摘されていた。組合健保は、現役世代よりも60歳以降の雇用のほうが財政に対する影響が4倍ぐらい大きくなる。そういうところが解決されないと、結局賃金カーブも解決されなくて、賃金カーブが解決されないとモチベーションは変わらないという指摘である。

⑧ 雇用継続給付金について、それで助かっている面もあるが、それが長期化したことで、これはマイナスの課題もあるという指摘があり、留意する必要がある。

⑨ 再雇用者や役職定年者の組織化については、UAゼンセン流通部門以外では、組織化をめぐるのは産別の組織方針になってはいるものの、実態としては立ち遅れていることが改めた確認できた。

第6部では、資料編として、「連合・産別労組の春闘方針にみる高齢者雇用の考え方」を収録している。